

Gedragscode voor leveranciers

Bijgewerkt januari 2023

Een overzicht van onze gedragscode voor leveranciers

WMG bestaat uit een groep bedrijven die enkele van 's werelds grootste artiesten en songwriters vertegenwoordigen. Wij, onze collega's, klanten en investeerders vertrouwen erop dat u – de bedrijven waarmee we samenwerken – de rentmeester bent van onze reputatie en dat u uw zaken doet volgens de hoogste professionele en ethische normen.

Op wie is het van toepassing?

Onze Gedragscode voor Leveranciers, ook wel de 'Code' genoemd, is opgesteld om ervoor te zorgen dat onze partners, leveranciers, licentiehouders en adviseurs (in de Code 'leveranciers' genoemd) de normen en het gedrag begrijpen dat we van hen verwachten. . We eisen van onze leveranciers dat ze de Code naleven en ervoor zorgen dat de bedrijven waarmee ze samenwerken, inclusief de bedrijven die deel uitmaken van hun toeleveringsketens, zich ook aan de Code houden. Onze leveranciers zijn verplicht om op verzoek aan WMG een lijst te verstrekken van de fabrieken en onderaannemers die zij gebruiken voor de productie van WMG.

Advies zoeken en melding maken van zorgen

We verwachten van onze leveranciers dat ze veilige en productieve werkplekken in stand houden en hun werknemers aanmoedigen om zorgen te uiten als ze reden hebben om aan te nemen dat de Code of de wet niet is nageleefd. We verwachten van onze leveranciers dat ze een eenvoudig, vertrouwelijk en, waar mogelijk, anoniem mechanisme bieden waarmee hun werknemers en andere personen hun zorgen kunnen uiten. Wij verwachten van onze leveranciers dat zij een beleid van niet-vergelding voeren als er zorgen worden geuit.

Audit en naleving

Meetbare stappen, zoals de inspectie ter plaatse van de faciliteiten van onze leveranciers, kunnen worden uitgevoerd om te beoordelen of de normen die in de Code zijn uiteengezet, effectief worden geïmplementeerd en nageleefd. Met het oog op de beoordeling van de naleving van de Code moeten WMG en haar geautoriseerde vertegenwoordigers onmiddellijk onbeperkte toegang krijgen tot de faciliteiten van onze leverancier en de faciliteiten van eventuele onderaannemers die worden gebruikt voor WMG-producten, zowel voor aangekondigde als onaangekondigde bezoeken. Van onze leveranciers wordt verwacht dat zij alle activiteiten die in strijd zijn met de norm van de Code identificeren en corrigeren via verifieerbare en voortdurende verbeteringsprogramma's die met WMG zijn overeengekomen. Als zich ernstige schendingen van de Code door een van onze leveranciers voordoen zonder dat deze op bevredigende wijze zijn verholpen, kunnen we onze zakelijke relatie met die leverancier beëindigen.

De toewijding

Door met WMG samen te werken, verbinden onze leveranciers zich ertoe de Code na te leven en zullen zij dezelfde normen eisen van elke partij aan wie zij het werk delegeren of uitbesteden. Als voorwaarde om zaken te kunnen doen met WMG zijn onze leveranciers en hun onderaannemers verplicht om te voldoen aan alle toepasselijke nationale en lokale arbeidswetten en -regelgeving. Als de wet en richtlijnen binnen de Code met elkaar in strijd zijn, moeten onze leveranciers aan de strengste norm voldoen. Het niet naleven door een van onze leveranciers, of het niet garanderen van de naleving door onderaannemers, kan ertoe leiden dat WMG onze zakelijke relatie met die leverancier beëindigt en kan ook resulteren in juridische stappen.

Standaard Bepalingen

De Code is gebaseerd op de conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie, de Fair Labor Association Code of Conduct en de VN-Verklaring van de Rechten van de Mens. De Code biedt consistente criteria om te beoordelen hoe onze leveranciers vooruitgang boeken als het gaat om mensenrechten. De Code omvat 10 normen die hieronder worden beschreven. De Code vertegenwoordigt de minimumnormen voor al onze leveranciers. Een aantal bedrijfsonderdelen van WMG hebben aanvullend beleid aangenomen dat de toenemende eisen op het gebied van sociale en ecologische duurzaamheid weerspiegelt die betrekking hebben op specifieke productsegmenten. Indien relevant zal de liaison van de bedrijfsonderdelen van WMG onze leveranciers op de hoogste stellen van dergelijke aanvullende eisen.

Dienstverband

Werkgevers moeten regels en arbeidsvoorwaarden aannemen en naleven die werknemers respecteren en, op zijn minst, hun rechten beschermen onder nationale en internationale arbeids- en sociale zekerheidswetten en -regelgeving.

Non-discriminatie

Hoewel we culturele verschillen erkennen en respecteren, zijn we van mening dat niemand mag worden onderworpen aan discriminatie op het gebied van werkgelegenheid, inclusief aanwerving, compensatie, promotie, disciplinaire maatregelen, ontslag of pensionering, op basis van geslacht, genderidentiteit, genderexpressie, ras, religie, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, nationaliteit, burgerlijke staat, politieke overtuiging, sociale groep of etnische afkomst.

Intimidatie of misbruik

Elke werknemer moet met respect en waardigheid worden behandeld. Geen enkele werknemer mag worden blootgesteld aan fysieke, seksuele, psychologische of verbale intimidatie of misbruik.

Dwangarbeid

Er mag geen gebruik worden gemaakt van dwangarbeid, inclusief gevangenisarbeid, contractarbeid, dwangarbeid of andere vormen van dwangarbeid.

Kinderarbeid

Niemand mag – ook niet op tijdelijke basis – in dienst worden genomen onder de leeftijd van 15 jaar of onder de toepasselijke leeftijd voor het voltooien van de leerplicht, afhankelijk van welke leeftijd hoger is.

Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen

Werkgevers moeten het recht van werknemers op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen erkennen en respecteren.

Gezondheid en veiligheid

Werkgevers zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving om ongevallen en schade aan de gezondheid te voorkomen die voortkomen uit, verband houden met of plaatsvinden tijdens het werk of als gevolg van de exploitatie van werkgeversfaciliteiten. Werkgevers moeten verantwoorde maatregelen nemen om de negatieve gevolgen die zij hebben voor het milieu te beperken.

Uren van werk

Werkgevers mogen van werknemers niet eisen dat zij meer werken dan de uren die zijn toegestaan door de wet van het land waar de werknemers werkzaam zijn. Alle overuren zijn vrijwillig. Overuren moeten op verantwoorde wijze worden gebruikt, waarbij rekening wordt gehouden met de omvang, frequentie en gewerkte uren van individuele werknemers en van het personeelsbestand als geheel. Het mag niet worden gebruikt ter vervanging van regulier werk. Overwerk wordt altijd vergoed tegen een premietarief. Werkgevers moeten hun werknemers in elke periode van zeven dagen ten minste 24 aaneengesloten rusturen toestaan. De reguliere werkweek mag niet langer duren dan 48 uur. Behoudens uitzonderlijke omstandigheden bedraagt de som van de reguliere uren en de overuren in een week niet meer dan 60 uur.

Een vergoeding

Elke werknemer heeft recht op een compensatie voor een reguliere werkweek die voldoende is om in de basisbehoeften van de werknemer te voorzien en om een vrij besteedbaar inkomen te verschaffen. Werkgevers moeten ten minste het minimumloon of het toepasselijke geldende loon betalen, afhankelijk van wat het hoogste is, voldoen aan alle wettelijke vereisten en alle contractueel vereiste voordelen bieden. Wanneer de compensatie niet voldoet aan de basisbehoeften van de werknemers en niet voorziet in een vrij besteedbaar inkomen, moet elke werkgever samenwerken met de relevante belanghebbenden om passende maatregelen te nemen die erop gericht zijn om geleidelijk een compensatieniveau te realiseren dat dat wel doet.

Omgeving

Onze leveranciers zijn verplicht om te voldoen aan alle toepasselijke milieuwetten, regels en voorschriften in hun faciliteiten en in de gemeenschappen waarin zij actief zijn, met name met betrekking tot water, energie, gevaarlijke chemicaliën, luchtkwaliteit en afval. Verder verwachten we van onze leveranciers dat ze milieuverantwoorde praktijken en verbeteringen in al hun activiteiten integreren.